

Umowy o pracę na czas określony pod lupą

Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 marca 2014 r. w sprawie C-38/13 zwiastuje istotne zmiany w obowiązujących przepisach dotyczących terminowych umów o pracę. W powyższym wyroku ETS uznał, że polskie przepisy, zgodnie z którymi okres wypowiedzenia dla pracownika zatrudnionego na czas określony, wykonującego podobną pracę do pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony i mającego porównywalny staż pracy u tego pracodawcy jest istotnie krótszy (w skrajnym przypadku, którego dotyczył wyrok, nawet sześciokrotnie) są niezgodne z prawem europejskim. ETS potwierdził tym samym dotychczasowe stanowisko Komisji Europejskiej na temat konieczności zmniejszenia w polskim prawie różnic między umowami o pracę na czas określony i nieokreślony, co z pewnością wpłynie na przyspieszenie prac legislacyjnych w tym zakresie.

Zagadnienia

- Sprzeczność polskich przepisów dotyczących okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony z dyrektywą unijną
- Przełomowy wyrok ETS z dnia 13 marca 2014 r. dla pracowników na umowach terminowych
- Zapowiedź istotnych zmian w Kodeksie pracy w zakresie umów o pracę na czas określony

Obecny stan prawny

W obecnym stanie prawnym okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony zależy od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie przy stażu pracy krótszym niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 6 miesięcy oraz
- 3 miesiące przy zatrudnieniu trwającym ponad 3 lata.

Dodatkowo, pracodawca ma obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia, które podlega weryfikacji sądowej. Z kolei umowy na czas określony nie podlegają co do zasady wypowiedzeniu, jednakże w przypadku zawarcia umowy na okres dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć możliwość jej wcześniejszego rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego wypowiedzenia, niezależnie od czasu jej trwania. Co istotne, pracodawca nie ma obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy terminowej.

Przełomowy wyrok ETS

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13 marca 2014 r. zapadł w wyniku pytania prejudycjalnego Sądu Rejonowego w Białymstoku, w postępowaniu o uznanie umowy o pracę zawartej na okres 5 lat i przewidującej 2-tygodniowy okres wypowiedzenia, za umowę na czas nieokreślony, do której stosuje się 3-miesięczny okres wypowiedzenia, ze względu na staż zakładowy powódki.

Sąd Rejonowy w Białymstoku zauważył sprzeczność polskich regulacji w zakresie wypowiedzenia umów terminowych z dyrektywą Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą pracy na czas określony, zgodnie z którą zakazane jest traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony w sposób mniej korzystny niż pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony i będących w porównywalnej sytuacji, jedynie z tego powodu, że pracują oni na czas określony.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości stwierdził wprost, że powyższy zakaz dyskryminacji "stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu (polskiemu), które przewiduje, w odniesieniu do wypowiedzenia umów o pracę zawartych na czas określony, mających trwać dłużej niż 6 miesięcy, możliwość zastosowania sztywnego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, niezależnego od długości zakładowego stażu pracy danego pracownika, podczas gdy długość okresu wypowiedzenia w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony jest określana stosownie do stażu pracy danego pracownika i może wynosić od dwóch tygodni do trzech miesięcy, gdy obie te kategorie pracowników znajdują się w porównywalnych sytuacjach".

Pomimo że omawiany wyrok ETS nie wywołuje bezpośredniego skutku w polskim systemie prawnym, w szczególności nie nakłada na prywatnych przedsiębiorców (pracodawców) obowiązku zmiany okresów wypowiedzenia w stosowanych przez nich umowach o pracę na czas określony, obliuguje jednak ustawodawcę do dostosowania zakwestionowanych regulacji do prawa europejskiego.

Zapowiedź zmian

Powyższy wyrok stanowi dodatkowy impuls do wprowadzenia istotnych zmian w Kodeksie pracy dotyczących umów na czas określony, które postuluje od dłuższego czasu Komisja Europejska. Z sygnałów

dochodzących z MPiPS wynika, że rozważane są między innymi następujące rozwiązania:

- ograniczenie okresu trwania umów terminowych do 36 miesięcy i dopuszczenie zawierania umów na dłuższe okresy jedynie w enumeratywnie określonych przypadkach;
- uzależnienie długości okresu wypowiedzenia od czasu trwania umowy, tak jak w przypadku umów bezterminowych, przy pozostawieniu różnic między dwoma rodzajami umów w zakresie obowiązku uzasadniania wypowiedzenia lub konsultacji związkowej.

Komisja Europejska rekomenduje przyjęcie jeszcze dalej idących rozwiązań i wprowadzenie w miejsce dotychczasowych umów terminowych i bezterminowych jednego rodzaju umowy o pracę (tzw. *open-ended contract*), w przypadku której z dłuższym stażem pracy wiązałoby się nabywanie określonych uprawnień pracowniczych, na przykład wydłużony okres wypowiedzenia (do 3 miesięcy po 36 miesiącach), czy obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia przez pracodawcę, który aktualizowałby się również po przepracowaniu określonego okresu (np. 36 miesięcy).

To ostatnie rozwiązanie jest rewolucyjne, doprowadziłoby bowiem do faktycznego zrównania sytuacji osób zatrudnionych dotychczas na podstawie umowy o pracę na czas określony z pracownikami na umowach bezterminowych. W rezultacie, w wyniku jego przyjęcia pogorszeniu uległaby sytuacja osób zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony, mających krótki staż pracy. Jak wynika z wypowiedzi prasowych przedstawicieli MPiPS, ministerstwo analizuje również tę koncepcję. To rozwiązanie wydaje się jednak mało prawdopodobne ze względu na protesty związków zawodowych i duży opór społeczny.

Niezależnie od przyjętego rozwiązania, zmiany zmierzać będą w kierunku ograniczenia możliwości stosowania umów terminowych, co w szczególności może dotknąć sektor usług wspólnych (*Shared Services Centers*), gdzie umowy na czas określony są szczególnie popularne. W rezultacie, pracodawcy mogą zwrócić się w kierunku umów cywilnoprawnych co oznaczałoby, że zmiany wywołają skutek odwrotny do zamierzonego.

Kontakt



Anna Hałas-Krawczyk
Counsel

T: +48 22 627 11 77

E: anna.halas@cliffordchance.com



Joanna Krupa
Junior Lawyer

T: +48 22 627 11 77

E: joanna.krupa@cliffordchance.com

Niniejszy Client Briefing nie omawia wszystkich aspektów przedstawianych zagadnień i nie stanowi porady prawnej ani porady innego rodzaju.

Norway House, ul. Lwowska 19, 00-660 Warsaw, Poland

© Clifford Chance 2014

Clifford Chance, Janicka, Krużewski, Namiotkiewicz i wspólnicy spółka komandytowa

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ Kyiv ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Riyadh ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Linda Widjati & Partners in association with Clifford Chance.